

# Ryszard Błaszkwicz

---

## Motywacje nauczycieli do doskonalenia zawodowego

---

Nauczyciel i Szkoła 3-4 (12-13), 69-75

---

2001

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Ryszard Błaszkiwicz

## Motywacje nauczycieli do doskonalenia zawodowego

Problematyka zawodowego doskonalenia nauczycieli jest stosunkowo nowym zagadnieniem pedeutologicznym, gdyż w tradycyjnych rozważaniach nad nauczycielem skupiano się na jego osobistych cechach pozytywnych, na skrajnie pozytywnym obrazie nauczyciela, którego pożądane właściwości tworzone na drodze dedukcji. Takiego idealnego nauczyciela nie można i nie trzeba już było doskonalić, gdyż w założeniu był doskonały jako człowiek i jako wykonawca misji wychowawczej, jaką pełnił.

Narastające przemiany społeczne, i idące za nimi upowszechnianie oświaty spowodowały, że ugruntowało się inne, realistyczne podejście do zawodu nauczycielskiego. Uważa się dziś, że jego wykonawcy w toku kształcenia zawodowego przyswajają sobie profesjonalne wiadomości i umiejętności, a następnie, już w czasie pracy, nieustannie perfekcjonują je i modyfikują, zgodnie z wymaganiami obecnej dynamicznej rzeczywistości. Dotyczy to szczególnie nauczycieli zawodu w dziedzinie techniki, gdyż postęp naukowy i techniczny tak szybko determinuje zmiany techniki i technologii wytwarzania, że uczelnia, która kształci nauczycieli zawodu, nie może zdążyć z wprowadzaniem zmian w procesie nauczania. W obecnych warunkach nauczyciele muszą doskonalić się w procesie pracy pedagogicznej. W ten sposób problem zawodowego doskonalenia nauczycieli, dawniej dostrzegany częściowo i fragmentarycznie, stał się teraz jednym z ważniejszych zagadnień pedeutologii.

Analizując uczestnictwo nauczycieli w procesie doksztalcania, doskonalenia nie sposób pominąć znaczenie czynników motywacyjnych przy podejmowaniu, przyjmowaniu przez nich dodatkowych zajęć i obowiązków z tym związanych.

Problematyka motywowania nauczycieli do zawodowego doskonalenia jest najczęściej tematem badań psychologicznych i ujmowana w kontekście motywowania pracowników do zwiększania wysiłków zawodowych. Zwraca się tu uwagę na motywy natury ekonomicznej, społecznej i samorealizacyjnej. Czynniki ekonomiczne odgrywają ważną rolę, gdyż nienajlepsza sytuacja finansowa utrudnia nauczycielom zakup i korzystanie z książek, czasopism, instytucji kulturalnych,

co z kolei nie sprzyja ich dalszemu uczeniu się w zawodzie. W konsekwencji niewystarczającą sytuację materialną naszych nauczycieli uznaje się za czynnik hamujący ich rozwój zawodowy.

Drugi nurt motywowania ekonomicznego zrodził się z przekonania, że wprowadzenie do szkoły nowej technologii kształcenia podniesie sprawność i efektywność pracy nauczycieli, zapewniając im satysfakcję, która zrodzi dalsze motyw, m.in. do własnej ustawicznej edukacji. Powstaje jednak tutaj pytanie, jak idea stosowania technologii pedagogicznej wpływa na mobilizację nauczycieli do nasilania ich własnych wysiłków zawodowych. Przy założeniu bowiem, że pracę szkolną maksymalnie nasycić trzeba technicznymi środkami nauczania, powstaje klasyczna już sytuacja „człowieka — dodatku do maszyny”, czyli nauczyciela jako marginalnego uzupełnienia maszyny dydaktycznej.

Innym nurtem motywowania pracowników, wywodzącym się także z grupy koncepcji ekonomicznych, jest kierunek administracyjny. Jego istotną cechą stanowi wskazywanie na rolę przepisów i podkreślanie, że przy przestrzeganiu odpowiednich zarządzeń instytucja będzie działała sprawnie, a pracownicy będą zmobilizowani do rzetelnej i wydajnej pracy poprzez administracyjne regulowanie ich zadań, form pracy, kontroli i oceny. Przepisy te odnoszą się m.in. do zawodowego doskonalenia nauczycieli, przewiduje się bowiem tutaj przyznawanie nauczycielom stopni kwalifikacyjnych za udział w szkoleniu zawodowym. Uzyskiwanie każdego z tych stopni wpływa na podwyżkę płac i możliwości awansowania nauczyciela w zawodzie, w czym widoczna jest więź ekonomicznego i administracyjnego nurtu motywowania do zawodowego doskonalenia.

Do wyższych potrzeb człowieka nawiązuje społeczny kierunek motywowania, w którym wyróżnić można orientacje: ideową, interpersonalną i interakcyjną.

Motywowanie społeczne bierze swą genezę z faktu, że nauczyciele przygotowują młode pokolenie do kontynuacji dorobku narodu. Na nich więc spoczywa bardzo poważne zadanie wychowania dzieci i młodzieży. Pełnienie zatem funkcji szkolnych i pozaszkolnych wiąże się ze znaczną odpowiedzialnością. Wymaga znajomości celów społecznych systemu oświatowego, tym trudniejszych do realizacji, że w procesie kształcenia i wychowania trzeba działać z pewnym wyprzedzeniem w stosunku do przemian dokonujących się w społeczeństwie (antycypacyjna funkcja szkoły) i przygotować młode pokolenie co najmniej do trzech ról: życia rodzinnego i osobistego, działalności na rzecz ogółu, pracy zawodowej w różnych dziedzinach. Z nich z kolei wynika wielka liczba zadań szczegółowych. Drugi rodzaj motywacji społecznej dotyczy kontaktów nauczyciela z zespołem pedagogicznym szkoły, którego poszczególni członkowie mogą być przez niego traktowani jako partnerzy w zawodowej aktywności. Istotną rolę odgrywa tutaj styl kierowania placówką oświatową. Za najbardziej pożądany uznaje się na ogół demokratyczny sposób

kierowania (interaktywny). Stwierdzono, że zła atmosfera, brak wzajemnej życzliwości, zawiść, powodują zniechęcenie do pracy, i obniżają motywację poprzez narastające przekonanie, że w złej atmosferze nie można skutecznie realizować zadań zawodowych. Natomiast współpraca harmonijna i wzajemne dopełnianie wpływów wychowawczych, stanowią warunek osiągnięcia większych sukcesów zawodowych.

Trzeci typ motywacji społecznej stanowią kontakty nauczyciela z uczniami. Czynniki emocjonalne tkwiące we wzajemnych interakcjach mogą być silnym bodźcem do poszukiwań sposobów, które pomogłyby w rozwiązywaniu wielu sytuacji wychowawczych i dydaktycznych. Pośrednio stanowią też płaszczyznę rywalizacji pomiędzy poszczególnymi nauczycielami. Do podejmowania wysiłków na rzecz doskonalenia zmuszają również wymagania uczniów i szerszego środowiska społecznego.

Samorealizacyjna motywacja doskonalenia wynika z modelu człowieka uznającego autokreacyjną rolę działalności zawodowej (w tym przypadku szczególnie szerokiej — w sferze praktyki i teorii pedagogicznej), pracy naukowej i społecznej, a także działalności artystycznej. Umacnianie tego rodzaju motywacji jest szczególnie pożądane, z uwagi na zależność między kreatywnymi poczynaniami nauczyciela a rozwojem twórczych zdolności jego uczniów. Praktyka dydaktyczno-wychowawcza stwarza wiele możliwości twórczych uzdolnień, ponieważ czynnikiem mobilizującym do poszukiwań jest w zawodzie nauczycielskim dynamika sytuacji, które trzeba rozwiązywać.

Istotną funkcję motywacyjną spełnia również szkoła jako środowisko pracy nauczyciela. Działalność nauczycieli przebiega w ramach ustalonych przez organizację szkolną, a więc zarówno według oficjalnych programów lub wymagań ustalonych przez egzaminy końcowe, jak i według wymagań systemu szkolnego, który poszczególnym typom szkół wyznaczył określone zadania.

Szerszy kontekst, w jakim zaprezentowano problem badawczy był niezbędny do ukazania wielorakich uwarunkowań doskonalenia nauczycieli, w tym również doskonalenia praktycznej nauki zawodu.

Analizując potrzeby i oczekiwania nauczycieli dotyczące doskonalenia i doskonalenia zawodowego, należałoby przede wszystkim próbować znaleźć odpowiedź na pytanie, jakimi motywami kierują się podejmując dalsze doskonalenie czy doskonalenie. W tym celu przeprowadzono badania wśród jednej grupy nauczycieli, a mianowicie wśród 313 nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie świątokrzyskim.

W przeprowadzonych badaniach nauczyciele mieli możliwość dokonania wyboru spośród 15 różnych kategorii motywów doskonalenia się oraz sklasyfikowania ich według stopnia ważności:

- otrzymać pomoce do prowadzenia zajęć zgodnych z nowym planem nauczania,
- poszerzyć wiedzę psychologiczną na temat uczniów i ich rozwoju,
- poszerzyć swoje kompetencje w zakresie diagnozy pedagogicznej i umiejętności pomocy uczniom,
- uzyskać dystans do codziennej pracy, odświeżyć swoją wiedzę fachową i dydaktyczną,
- poznać nowe koncepcje lekcji, dydaktyczno-metodyczne podstawy i materiały do lekcji,
- zwiększyć umiejętność rozwiązywania sytuacji trudnych, zdobyć wskazówki, jak współdziałać w zespole nauczycielskim,
- uzyskać motywację do pracy i pokonywać rutynę,
- rozumieć i wypełniać zadania funkcyjne,
- ponieważ pragnę zajmować się teorią pragnę dalej w tym kierunku się rozwijać,
- uzyskać pomoce do prowadzenia lekcji z przedmiotów, z których nie jestem fachowcem,
- spełniać polecenie władz szkolnych dotyczące konieczności doskonalenia się,
- dowiedzieć się jaki skutek ma moja działalność w szkole,
- poznać nowe zagadnienia prawne dotyczące szkoły,
- zlikwidować braki w wykształceniu.

Zróznicowania motywów doskonalenia poszukiwano w grupach wyodrębnionych spośród badanych ze względu na typ ukończonej szkoły (techniczna, nie techniczna), poziom wykształcenia (wyższe, średnie) oraz stażu pracy w przyjętych przedziałach.

Porównanie uzyskanych w analizach wyników pozwala na stwierdzenie, że nauczyciele, absolwenci szkół technicznych za podstawowy motyw, który skłania ich do podejmowania doskonalenia wiąże się z „odświeżeniem” wiedzy fachowej i dydaktycznej (76,6%). Również duży procent wśród tej grupy badanych jest umotywowany na chęć zlikwidowania braków w wykształceniu (72,7%) — większość nauczycieli z ukończoną szkołą typu technicznego posiada tylko wykształcenie średnie. Widzą się więc potrzebę dalszego dokształcania i doskonalenia.

W grupie nauczycieli szkół nietechnicznych dominują odpowiedzi związane z oczekiwaniem uzyskania pomocy do prowadzenia zajęć zgodnie z nowymi planami nauczania (82,5%).

Podobnie jak w grupie nauczycieli o ukończonej szkole technicznej bardzo wielu, bo aż 80,7% nauczycieli szkół nietechnicznych wiąże doskonalenie z uaktualnieniem swojej wiedzy fachowej i dydaktycznej. 78,9% nauczycieli w tej grupie

na trzecim miejscu uzasadnia udział w doskonaleniu chęcią zwiększenia umiejętności rozwiązywania sytuacji trudnych.

Należy więc podkreślić, iż badani zarówno z ukończoną szkołą typu technicznego jak i typu nietechnicznego przywiązują duże znaczenie do konieczności posiadania wykształcenia wyższego oraz konieczności dalszego doskonalenia. Uważają, że w ten sposób nabędą między innymi umiejętności rozwiązywania sytuacji trudnych w swojej szkole, poznają nowe koncepcje lekcji, uzyskają dydaktyczno-metodyczne podstawy i nowe materiały do lekcji.

Niezależnie od typu ukończonej szkoły badani zgodnie odrzucają w pierwszej kolejności motyw uczestniczenia w doskonaleniu, aby spełnić polecenie władz szkolnych dotyczące konieczności doskonalenia się. Takie stanowisko przyjmuje 29,3% nauczycieli z ukończoną szkołą techniczną i 24,6% z ukończoną szkołą nietechniczną, 27,7% nauczycieli z ukończoną szkołą techniczną i 21,1% nietechniczną nie zgadza się, że podejmuje dalsze doksztalcanie i doskonalenie, aby uzyskać dystans od codziennej pracy. Badani z ukończoną szkołą typu nietechnicznego odrzucają motyw uczestniczenia w doskonaleniu, aby uzyskać pomocy do prowadzenia lekcji z przedmiotów, z których nie są fachowcami.

Wśród przytoczonych badanych nauczycielom motywów nie ma jednak takich, które w zdecydowany sposób by odrzucali.

Rozpatrując motywy podejmowania doksztalcania i doskonalenia w zależności od posiadanego przez badanych nauczycieli wykształcenia obserwujemy, iż najważniejszym dla obu grup jest uaktualnienie wiedzy fachowej i dydaktycznej. Na ten motyw wskazuje 89,1% nauczycieli z wykształceniem wyższym i 74,3% ze średnim. Występująca w związku z ogromnym postępem w wielu dziedzinach dezaktualizacja wiedzy dostrzegana jest więc przez nauczycieli niezależnie od poziomu wykształcenia.

Nauczyciele z wyższym wykształceniem otwarci są na poznawanie nowych koncepcji lekcji, 87,5% nauczycieli tej grupy uważa motyw ten za kolejny ważny. Natomiast dla nauczycieli z wykształceniem średnim drugim ważnym motywem podejmowania doskonalenia jest potrzeba zdobycia większych umiejętności rozwiązywania sytuacji trudnych (71,5% badanych). Ponieważ w tym miejscu nie sprecyzowano dokładnie, o jakie sytuacje trudne chodzi, można przypuszczać, że są one zarówno o podłożu dydaktycznym, jak i wychowawczym.

Nauczycieli z wykształceniem średnim motywuje także chęć zlikwidowania braków w wykształceniu (71,5%), a nauczycieli z wykształceniem wyższym potrzeba otrzymania w trakcie doskonalenia pomocy do prowadzenia zajęć zgodnych z nowym planem nauczania (84,4%).

Podjęcie doskonalenia przez nauczycieli z wykształceniem wyższym nie jest uwarunkowane koniecznością spełnienia poleceń władz szkolnych. Ten

motyw jako najmniej ważny wskazywany jest na pierwszym miejscu przez tę 50% grupę nauczycieli. Natomiast przez nauczycieli z wykształceniem średnim dopiero na drugim miejscu, ale w mniejszym 22,9% odsetku. Za mało ważny motyw przy podejmowaniu doskonalenia nauczyciele z wykształceniem średnim uważają traktowanie go jako odskocznia, czy chęci uzyskania dystansu od codziennej pracy (23,7%).

Badani z wykształceniem średnim (18,1%) stwierdzają, że motyw podejmowania doskonalenia w związku z zajmowaniem się w przyszłości teorią — jest mało istotny.

Analiza uzyskanych wyników wskazuje na wyraźne zróżnicowanie czynników motywacyjnych wśród nauczycieli o różnym stażu pracy podejmujących dalsze dokształcanie i doskonalenie.

Nieoczekiwanym jest tutaj fakt, iż nauczyciele z krótkim stażem pracy (do 5 lat), a więc kończący stosunkowo niedawno szkołę — jako najważniejszy motyw (81,9% badanych) wymieniają potrzebę uaktualnienia swojej wiedzy fachowej i dydaktycznej. Ważnym motywem podejmowania dokształcania i doskonalenia jest dla nich także chęć poszerzenia wiedzy psychologicznej na temat uczniów i rozwoju oraz poszerzenia swoich kompetencji w zakresie diagnozy pedagogicznej i umiejętnej pomocy uczniom (77,7%). Kolejny motyw związany jest z potrzebą zwiększenia umiejętności rozwiązywania sytuacji trudnych (75,5%).

Nauczycieli ze stażem od 6–10 lat podejmują doskonalenie przede wszystkim, aby otrzymać pomoce do prowadzenia zajęć zgodnych z nowym planem nauczania. Motyw ten na pierwszym miejscu wskazuje 77,2% badanych. Istotnymi motywami są dla nich także poznanie nowych koncepcji lekcji (77,2%) oraz zdobycie wiedzy, by umieć wypełniać zadania funkcyjne (77,2%). Te same czynniki motywacyjne są wymieniane na pierwszych trzech miejscach przez nauczycieli z dwóch pozostałych grup tj. ze stażem 11–20 lat i powyżej 20 lat pracy.

Wśród kilkunastu kategorii motywów doskonalenia zawodowego za najmniej ważny jest potrzeba poznania nowych zagadnień prawnych dotyczących szkoły. Jest to chyba trochę niepokojący fakt, zwłaszcza, że w związku z przygotowawaną i aktualnie częściowo realizowaną reformą szkolnictwa zawodowego pojawiają się już nowe ustawy, dekrety związane z funkcjonowaniem nowych szkół, jak również nowych instytucji kształcenia praktycznego (np. Centrum Kształcenia Praktycznego). Z kolei należy także zwrócić uwagę na fakt, iż badani nauczyciele zawodu, niezależnie od stażu pracy w szkole, przy podejmowaniu dokształcania i doskonalenia nie kierują się motywem, jakim jest wypełnianie tylko poleceń władz szkolnych w tym zakresie. Jest to kolejny najmniej ważny motyw, na który wskazuje od 20% do 30,9% nauczycieli.

Wymienione powyżej motywy nauczycieli do doskonalenia powinny być uwzględniane zarówno przez organizatorów kształcenia, doksztalcania, jak i doskonalenia w przygotowywanej w Polsce reformie systemu szkolnictwa.

## Bibliografia

- Błaszkiwicz R., *Licea techniczne w systemie szkolnictwa zawodowego — pierwsze spostrzeżenia*, „Szkoła Zawodowa” 1996, nr 3.
- Bochniak M., Figurski J., *Nowe wymagania wobec organizatorów kształcenia ustawicznego w systemie modułowym*, [w:] *Kształcenie modułowe*, Szczecin 1994.
- Fiedotowa L., *Współczesne wymogi zawodowego przygotowania kadr pracowników*, „Pedagogika Pracy” 1994, nr 22.
- Reykowski J., *Teoria motywacji a zarządzanie*, Warszawa 1975.
- Rutkowiak J., *Instytucjonalne czynniki zawodowego doskonalenia nauczycieli*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego”, Gdańsk 1978.
- Rutkowiak J., *Rozwój zawodowy nauczyciela a szkoła*, Warszawa 1982, s. 59.
- Szpakowska J., *Kształcenia zawodowe w Polsce, stan obecny i kierunki zmian*, „Pedagogika Pracy” 1992, nr 20/2.
- Szymanowicz P., *Zarys kwalifikacji nauczyciela szkoły przyszłości*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace Pedagogiczne” 1992, nr 15.
- Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej — dziś — jutro*, Bydgoszcz, 1993.